# 我国人才发展稳步疾行

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2024-06-30

*第一篇：我国人才发展稳步疾行我国人才发展稳步疾行盛若蔚2024年06月03日03:33来源：人民网-人民日报手机看新闻打印网摘纠错商城分享推荐字号原标题：我国人才发展稳步疾行本报北京6月2日电（记者盛若蔚）“万人计划”全面实施，留学归国人...*

**第一篇：我国人才发展稳步疾行**

我国人才发展稳步疾行

盛若蔚

2024年06月03日03:33来源：人民网-人民日报手机看新闻

打印网摘纠错商城分享推荐字号

原标题：我国人才发展稳步疾行

本报北京6月2日电（记者盛若蔚）“万人计划”全面实施，留学归国人数再创新高，第二个全国人才管理改革试验区火热开建„„党的十八大以来，我国人才发展一路稳步疾行，成果斐然。

党中央对人才工作高度重视，党的十八届三中全会、中央经济工作会议、全国组织工作会议都对人才工作作出部署，总书记在调研、座谈讲话中都对人才工作提出明确要求，为做好新形势下人才工作指明了方向。

在中央人才工作协调小组指导下，各地普遍制定了党管人才工作的实施意见，出台相关配套制度170多项，13个省区市建立了人才工作目标责任制，有效推动了“一把手”抓“第一资源”。

中组部完善党委联系专家制度，做好对人才的团结、引导、服务工作，发挥思想优势、组织优势和政治优势，系牢与人才的“红色纽带”。

“打破体制壁垒，扫除身份障碍，让人人都有成长成才、脱颖而出的通道，让各类人才都有施展才华的广阔天地。”十八届三中全会《决定》中的这一表述，让各类人才倍感振奋。十八大以来，在机制改革、政策创新、先行先试等多轮驱动下，那些阻碍人才发展的壁垒和坚冰正被努力冲破，为人才发展创造良好的环境和氛围：

——人才政策更加开放。新修订的《出入境管理法》专设“人才签证”类别，“人才签证”进入国家法律，得以正式确立，为海外人才“为国服务”再开绿色通道；完善后的《外国人在中国永久居留享有相关待遇的办法》，吸引更多海外高层次人才回国（来华）创新创业。

——人才培养、评价、流动、激励机制不断健全。教育部探索建立人才培养与经济社会发展需求相适应的动态调控机制；中组部、科技部等11个部门设立“无评审月”，为科研人员潜心研究创造良好环境；人社部分类推进职称制度改革，完善职称评审管理办法，深入推进事业单位人事制度改革。

——人才政策积极创新。科技部、财政部等部门针对科研项目和资金管理存在的突出问题，加强改进管理；中央统战部、民政部研究提出加强非公有制经济组织、社会组织人才队伍建设的政策意见。

——各地人才管理改革先行先试。“广州南沙—深圳前海—珠海横琴粤港澳人才合作示范区”作为第二个“全国人才管理改革试验区”火热开建，北京中关村从此不再“孤军奋战”；中组部、国资委积极推动北京、天津、浙江、湖北4地的未来科技城建设。

2024年，“万人计划”成为高频词。这项针对国内高层次人才的特殊支持计划，首批遴选产生的820名人选面向社会公布后，国内人才反响热烈。同时，实施5年多、旨在引进海外高层次人才的“千人计划”也不断完善，2024年共引进861人。在“两个计划”领跑下，十八大提出的“充分开发利用国内国际人才资源”目标要求，正加速变为现实。“两个计划”的实施，有力推动了地方高层次人才培养引进和队伍建设，也有力带动了各类人才队伍建设的统筹推进：——科技部实施创新人才推进计划，教育部实施“基础学科拔尖学生培养试验计划”，中科院设立“卓越青年科学家”项目，都把培养的重点锁定在创新型科技人才和青年人才。

——国资委、工信部深入开展企业经营管理人才素质提升工程，培训50多万人。

——人社部深入实施专业技术人才知识更新工程和高技能人才振兴计划，重点培养105万名急需紧缺专业技术人才，2024年参加继续教育专业技术人员达4400万人次。

——民政部加大社会工作专业人才培养与岗位开发力度，社会工作专业人才已达36万余人，发展民办社会工作服务机构2452家。

“纵观十八大以来的人才工作，人才优先发展意识更加强烈，人才制度优势初步显现，人才发展体制机制改革更加深入，人才工作更加务实。”中央人才工作协调小组办公室负责人表示，下一步将认真贯彻中央决策部署，采取更有力措施，不断提高人才工作科学化水平，努力在全社会大兴识才、爱才、敬才、用才之风，开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。

**第二篇：全纳发展 稳步推进**

全纳发展

稳步推进

维护和实现残疾人的基本权利

云县人民政府副县长、残工委主任 周云燕

（2024年1月9日）

尊敬的CBM组织各位官员、尊敬的省残联各位领导：

我谨代表县人民政府及全县45万各族人民，向各位前来我县，对我县第二期社区康复合作项目进行中期评估表示热烈欢迎！

云县位于云南省西南部，临沧市东北部。南与临翔、耿马县接壤，西与凤庆、永德县为邻，北以澜沧江为界与大理州的南涧县相望。总面积3760平方公里，辖5乡7镇，190个村民委员会、4个社区居民委。总人口45万人，千人以上少数民族9个，分别是彝族、傣族、拉祜族、布朗族、白族、回族、傈僳族、佤族、苗族。云县是澜沧江上的明珠。在流经云县的澜沧江上建有三座百万千瓦级的大型水电站。云县是滇西交通枢纽。云县可辐射四州市三口岸。云县是云南省新材料产业基地。云南省将省级新材料光伏工业园区、光电子工业园区定在云县。云县是云南绿色经济大县。全县泡核桃种植面积150万亩，为全省第一。云县是云南知名酒乡。县内两大酒业企业生产了全省白酒的25%，啤酒的45%。云县是典型的山区农业县。山地面积占国土面积95%以上。云县是国家重点扶持县。云县是块热土。2024年，全县 生产总值达53.7亿元，固定资产投资完成52亿元，财政一般预收入3亿元。

云县是世界上唯一以“云”命名的县——因此，云县是云之故乡。

根据第二次全国残疾人口抽查调查测算，全县有26445名残疾人，占总人口的5.88%。基层按直观习惯统计残疾人12243人。持证残疾人6844名，其中：视力残疾979名，听力505名，语言182名，肢体4244名，智力333名，精神300名，多重301名；一级901名，二级1864名，三级2308名，四级1771名；男性4093名，女性2751名。0-14周岁391名，16-64周岁4754名，65周岁以上1699名。

云县实施省残联/CBM社区康复合作项目已经是第五年，通过2024—2024年一期项目的实施，我县残疾人工作的理念、方式、途径及目标都发生了较大变化。再通过二期项目的实施，全县残疾人工作又有了新的进步和深化。我县残疾人工作在全市评比中，连续5年被评为第一名。下面，我代表县人民政府就我县二期项目的执行情况作如下汇报。

一、转变观念，把落实残疾人权利作为开展社区康复合作项目的目标

我县通过一期合作项目的实施，促进了政府及政府各部门对残疾人及残疾工作观念上的转变。全县各级政府及部门认识到，残疾人问题不仅仅是慈善问题、健康问题、社会问题，而是一个人权问题。我县各级政府及政府各部门增强了贯彻落实《残 疾人权利公约》和《中华人民共和国残疾人保障法》的自觉性，把落实残疾人权利作为义不容辞的责任。观念的转变，促进了工作模式和实现权利途径的转变。残疾人工作实现了在权利模式下运行，倾听残疾人呼声，尊重残疾人自主选择。通过动员，在全县190个村、4个社区成立了残疾人协会，县级成立了5个专门协会，搭建起了基层残疾人表达意愿、自主选择的平台。在实现残疾人权利的途径上，我们采取了“全纳”的策略。二期项目执行以来，我县每年都将残疾人工作写进政府工作报告；政府及各部门制定的民生政策都有体现残疾人意愿的内容。“普惠”政策体现平等，“特惠”政策体现照顾，无歧视性限制条款。比如，全县党政机关使用了79名残疾人，有的还担任了县处级领导干部。县人大、县政协将残疾人事业列入执法检查和民主监督的内容。县财政局将残疾人保障金的收支纳入财政预算。权利模式和“全纳”途径的选择是我县与CBM组织合作的最大收获，这也对我县各级政府做好残疾人工作提出了更高要求。

二、强化领导，高位推动社区康复合作项目的开展 为强势推进我县社区康复合作项目的开展，我县一是成立了残疾人社区康复工作领导小组。组长由分管副县长担任，成员由民政、人社、卫生、教育等26个部门组成，下设残疾人社区康复工作办公室，由县残联副理事长任办公室主任。二是印发了《云县残疾人社区康复工作方案》，明确了社区康复工作的目标、任务、措施，以及政府各部门的职责。三是调整充实县人民政府残疾人工作委员会成员单位，明确了各成员单位在残疾人工作上 的责任和义务。四是强化监督。我县为推动政府各部门制定和落实扶残惠残政策，于2024年4月—5月，对13个县级政府部门进行了督查。推动了全县残疾人社会保障和服务体系建设工作的开展。县卫生局从2024年起，将对住院治疗的精神病人实行治疗费全免；县医院将在门诊大楼投入使用后设立康复科；县扶贫办将残疾人作为“十二五”期间的重点扶持对象加以扶持。

三、提升能力，强化社区康复队伍和服务网络建设 两年来，我县始终抓住队伍和服务网络建设这个基础性工作，着力提升全县社区康复工作能力。在队伍建设方面：一是组建了乡镇康复指导员队伍。经县政府同意，县残联为12个乡镇配备了31名康复指导员，其中12名为乡镇卫生院视力康复指导员，有4名为政府购买公益性岗位、15名报酬采取固定补助加完成任务补助方式解决的骨干指导员。二是组建了村（社区）康复协调员队伍。全县190个村、4个社区100%配备了社区康复协调员。三是开展了分级培训。2024年，对15名乡镇康复指导员进行了40个学时的培训，培训内容为肢体、智力、精神残疾临床康复指导。对12名乡镇卫生院兼职康复指导员进行了56个学时培训，培训内容为视力康复及白内筛查。2024、2024年，对7个乡镇137名社区康复协调员进行了40个学时的培训，培训内容为社区康复的理念及工作技巧。

在服务网络建设上，结合我县的现有条件，采取专兼结合两条腿走路的办法。所谓的专，就是由县残联争取上级项目支持，争取建成县级康复资源中心，县康复中心和托养中心已经报发改 部门批准立项，县人民政府已经给予划拨了3333.64平方米的项目用地。县残联已经成立了残疾人辅助器具供应服务站，属县残联下属事业单位，事业编制正在落实中。所谓“兼”就是整合现有资源，为残疾人提供全方位服务。目前，我县在市精神病院支持下，成立了精神病康复技术指导中心，设在县残联，依托县医院成立了肢体、视力残疾康复指导中心，设在县医院。听力、语言、智力由于还不具备条件，还没有成立。正在酝酿在具备条件的乡镇卫生院、社区卫生服务中心设臵康复室工作方案。由于我县属贫困县，受经济条件限制，还无法为村、社区配备简单适用康复器材，正在酝酿在部分城镇社区开展适用辅具及读物租借服务工作。

四、摸清底数，把开展残疾人康复需求调查作为社区康复合作项目的切入点

我县把开展残疾人康复需求调查作为社区康复工作的切入点。康复需求调查是一项工作量较大的工作。我县为做好此项工作，动员了县、乡、村三级共230名工作人员参加了此项工作。层层开展了培训，为做好调查工作做准备；依据社区康复矩阵涵盖的工作范围，设计制作了康复需求调查表。全县共发放康复需求调查表11000份，收回9231份，康复需求筛出率达2.05%，建立了8228份康复服务档案，建档率达89.13%，现已组织力量验收4174份，验收率达45.22%，验收部分已录入全国残疾人康复需求数据库中。数据库的建立，为我县开展社区康复工作提供了详实的信息支持。

五、整体推进，在服务中实现残疾人的权利

我县按照社区康复矩阵图的内容，完整全面地开展了全县的社区康复工作。

实现残疾人的健康权。我县把残疾人的健康工作纳入全县的卫生事业发展计划之中，为城乡残疾居民建立了健康档案，促进残疾人与健全人健康工作的同步开展。积极开展残疾预防工作。县疾控中心、县妇幼保健院、乡镇卫生院、社区卫生服务中心、村卫生室，积极开展计划免疫和孕妇保健工作；县人口计生行政部门开办婚前教育学校，促进优生优育；县安全生产部门积极推进安全生产，人社部门强化劳动保护、保障，减少残疾发生。两年来，我县的残疾人医疗保健工作和康复工作取得了较大发展。我县采取专技部门支持+政府政策支持+残联组织推动机制，整合可用资源，开展了精神残疾人社区康复工作，为1096名精神残疾人提供免费服药服务7230人次，送住院精神病人51人次，解除关锁病人49人，显好率达67%。这项工作的开展，使大量精神残疾人回顾工作岗位、回归家庭生活，回归社会主流生活。这项工作机制被省市业内人士称为“云县模式”。两年共实施免费白内障复明术1062例；盲人定向行走训练64名 ；智力残疾儿童、成人家庭训练培训25名；听力语言康复培训4名；低视力助视器配备210件，假肢装配38例，轮椅400辆，盲杖60支。《城市道路和建筑物无障碍设计规范》得到贯彻实施。县城修建盲道7932米、缘石坡道152处，县政务服务中心大楼、县医院门诊大楼等公共部门建筑物均增加了无障碍设施，这些设施方便 了残障人士的出行。

实现残疾人的受教育权。我县认真贯彻《中华人民共和国残疾人教育条例》，把残疾人教育与常规教育同步规划同步实施。目前，我县还没有建立专门的残疾幼教机构，幼教主要是随班就读；我县有6-17岁残疾儿童、少年462人，其中，随班就读144人，在特殊教育学校就读69人，入学率46.19%。为解决残疾少年、儿童的教育难问题，我县正在建设县特殊教育学校，投资653万元，建筑面积3823平方米，建成后可容纳150名残疾少年儿童就读。我县把扶残助学作为残疾人教育工作的重要工作内容。两年来共资助各类残疾学生120名，其中：中小学生60名，大中专学生46名，特殊教育学生14名，资助金额达6.72万元。帮助残疾困难学生顺利进入学校、顺利完成学业。在全县中小学校采取大手牵小手、小手拉小手的志愿助残方式和家庭自助方式，为部分未能入学的少儿提供非正规教育，一些农村老师、中小学生与就读困难的少儿结成了帮助对子。县残联积极做好盲人的职业教育工作。两年共选送36名盲人到省华夏中专接受职业技能培训。

实现残疾人的谋生权。我县积极开展残疾人的职业技能和实用技术培训。两年开展各类专项培训8期，其中：平菇种植与管理技术培训1期22人，依托摩托车修理经营企业开展残疾人摩托车修理与营销培训1期6人，采取跟师学习方式，进行电脑、插花等综合培训1期14人，盲人创业与经营管理1期16人，泡核桃种植管理技术培训3期365人，烤烟种植管理1期100人； 促进残疾人自我创业。我县残疾人创业工作成效明显，有99人成功创业。盲人杨贵昌、桂小林通过开办按摩店，买房、取妻、生子，过上了幸福生活。促进残疾人就业。我县通过征收残疾人就业保障金，促进县内用人单位按1.5%的比例接收残疾人就业，通过宣传倡导，县内许多企业都向劳动部门提出了接收残疾人就业意向。县内应按比例安排残疾人就业单位有191户，其中达到规定比例单位62户，安排残疾人就业170人，未达比例单位129户，两年共缴纳就业保障金 183.6万元。在县外就业残疾人571人。县残联与县劳务部门合作，开展劳务输出工作。两年共输出残疾人劳动力31人。县内有残疾人福利企业1户，集中安臵残疾人就业16人。两年来，县残联为残疾人提供了贷款贴息服务13人，贷款17.2万元；在残疾人家庭旧房改造中，县内金融机构共为96户残疾人落实贷款480万元，县财政年给予贴息5万余元。至2024年，全县残疾人中，享受农村低保2924人，城镇低保632人，五保834人，敬老院、福利机构托养65人，各类临时救助757人；参加农村合作医疗7396人，城镇医保1774人（一、二、三级城镇残疾人享受免费医保356人）。

促进残疾人融入社会。我县为促进志愿者助残工作的开展，2024年初，县委宣传部、文明办、教育局、工会、共青团、妇联、残联合行文，合力推动全县志愿者助残工作的开展，部分乡镇、单位、学校组建了志愿助残队伍，团县委组建了一支大学生志愿助残队伍。县委、政府于2024年开展了“十佳爱心单位”和“十佳爱心个人”评选活动，推动了全社会助残工作的开展。我县为探索农村助残工作的开展，在茶房乡马街村组建了“能手帮包带”为主要形式的残健致富联合体，通过能手的帮、包、带，帮助农村残疾人家庭发展生产、改造旧房，取得较好成效。全村154名残疾人都得到不同程度的帮助，该村残健致富联合体被省残联推荐为全国十一五期间残疾人扶贫先进单位。全县残疾人的人际交往、婚姻和家庭得到了有效保障。为促进残疾人家庭关心关爱家庭残疾成员、积极参与社区康复工作，促进残疾人融入正常家庭生活，我县开展了“温馨家庭”评选活动，于2024年命名表彰了36户“温馨家庭”。残疾人文化和艺术工作得到有效倡导。爱华社区组建了残疾人合唱队，组织残疾人开展文艺活动。部分村（社区）在组织文体活动时，都把残疾人纳入其中。我县把《残疾人权利公约》、《中华人民共和国残疾人保障法》作为“五五”普法内容，在县报上开设专栏，进行广泛宣传。县人大还 就《残疾人保障法》贯彻落实情况进行专项执法检查。这些工作推动了《公约》和《残疾人保障法》在我县的实施。我县成立了残疾人法律援助站，制定了法律援助起动和实施办法。

积极消除障碍，让残疾人有表达愿望的能力和机会。在“赋能”工作上，我县发挥残疾人组织“横向到边、纵向到底”的组织优势，把残疾人组织作为广大残疾人的代言人。县内有县残联1个，县级残疾人专门协会5个，乡镇残联12个，村（社区）残疾人协会194个。残疾人组织充分发挥联系残疾人广泛的优势，了解、收集广大残疾人意愿和呼声，在政府部门之间做好倡导和沟通工作，解决广大残疾人的需求。如在开展精神残疾人社 区康复工作中，大部分残疾人都付不起长期服药的费用，县残联通过代理残疾人“集体谈判”的方式，与市精神病院协调，形成了“云县特殊的免费服药”模式，使1096名精神残疾人员获得了免费服药的服务。通过社会倡导，县法院对硬件设施进行了改造，增加了无障碍通道。为提升广大居民对社区康复工作的认识，县电视台开办了健康专栏，每天播放社区康复知识。县残联积极发挥协调职能，通过完善政府残工委成员单位职责等形式，用制度来推动社区资源整合，共同参与到社区康复工作之中。县残联还在部分村（社区）开展了精神残疾人“温馨家园”自助活动，通过自助组活动这个平台，增强精神残疾人员亲友帮助精神残疾人克服残障的信心。全县残疾人的先进代表积极参与县乡村各层次的政治活动。全县共有残疾人共产党员253人，县乡人民代表6名，村民代表104名，村干部5名，组干部36名，政协委员1名。他们积极反映残疾人的呼声，反映残疾人的要求，把残疾人的需要纳入各级党委、政府的决策之中。

我县的残疾人社区康复工作虽然取得了阶段性成果，但由于受我们对社区康复工作认识水平、政府的投入能力、社会动员程度、有限的可利用资源的限制，我们的工作方式还有待进一步改进，我们的工作广度需要进一步拓开，深度需要进一步深化，我们的工作还未能满足广大残疾人需要，我在这里肯请省残联项目办、CBM组织继续给予我县大力支持，我们将用更加扎实的工作，更加明显的工作成效来回报你们给予我县的支持和帮助。

谢谢大家！

**第三篇：稳步推进工业园区的发展**

稳步推进工业园区的发展

——基于贵州省大方县的调查

作者：林露青 肖瑞丽 周章龙 文章来源：中国县域经济报（第76期 总第875期）点击数： 2200随着西部大开发、毕节试验区、贯彻实施和贯彻实施2024年,国务院颁布了《关于进一步促进贵州经济社会又好又快发展的若干意见》即国发〔2024〕2号文件，贵州省大方县经济社会得到快速稳步发展。工业园区的建设发展是大方县经济建设的关键，按照科学发展观的要求，针对大方县工业园的具体实际，在转型升级过程中，就如何稳步推进大方县的工业园区建设这一问题。日前，笔者就大方县工业园区的建设工作进行了调研。通过实地考察、访谈交流、查阅资料等方式对工业园区的资料进行收集整理，大方县工业园区的实践为产业园区建设提供了有益启示和借鉴。

园区概况

基本情况。大方药品食品产业园区自2024年12月成立，是农工民主党中央与贵州省委、省政府共建的同心工程，是全国第一个同心产业园。园区位于贵州省西北部，毕节试验区中部，大方县城北面。园区规划总投资园区规划总投资300亿元（近期100亿元，中期100亿元，远期100亿元），分三个“五年计划”完成。力争在“十二五”期间实现工业产值100亿元，带动相关产业实现产值400亿元；“十三五”期间实现工业产值200亿元，带动相关产业实现产值800亿元；“十四五”期间实现工业产值300亿元，带动相关产业实现产值1200亿元。

2024年8月，园区被省发改委批准为毕节试验区生物产业贵州高新技术产业基地，省经信委于2024年9月批准园区产业发展规划。毕节市工能委于2024年12月批准园区总体发展规划。省政府于2024年8月15日将园区（与大方循环经济园区合并）批准为省级大方经济开发区。

区域优势。一是丰富的原材料资源。大方现探明煤矿储量112.0亿吨，是化工生产的优质原料。大方中药材、大方皱椒制品、大方天麻系列食品、大方豆制品、海马宫贡茶、九洞天茶、大方彝族咂酒、大方天麻酒、大方刺梨饮料等多种农特产品在国内外享有盛名。为大方发展工业、农特产业加工奠定了良好基础。二是便利的交通运输。园区距省会贵阳180公里，距泸州长江码头280公里，距毕节市区50公里；成贵快速铁路在园区内设站，距昭吉铁路双山客运站、隆黄铁路竹园货运站8公里；杭瑞高速、大黔高速在园区内交汇均有出口，大纳公路横穿园区；距毕节飞雄机场12公里，交通便捷，区位优势十分明显。大方县处于国家重点开发区“攀西—六盘水”境内，为重庆、成都、昆明、南宁、贵阳等大中城市的经济圈所辐射，属于国家西部大开发中能源建设、“西气东输”工程实施的主战场范围。优越的地理位置，日臻完善的基础设施，让大方县成为黔西北重要交通枢纽和物资集散中心，被誉为黔西北的“旱码头”。三是丰富的劳动力资源。2024年年末总人口123.79万人，富余劳动力较多。和发达地区相比较，劳动报酬低于发达地区。

建设状况。园区坚持基础设施与产业项目建设共同推进。目前，征地拆迁、路、水、电、厂房、安置房等建设全面协调开展建设，基本能满足园区施工和入园企业的需求；2024年底累计完成投资38.2亿元，其中基础设施完成投资20.4亿元，产业项目完成投资17.8亿元，启动区基本实现“七通一平”。道路建设目前完成建成12.6公里，完成投资5.3亿元。电力设施总投资6295万元的110千伏安朝中变电站建成投入使用，完成25台变压器及架设55公里供电线路安装工程。给排水建设总投资550万元日供水2024方的园区内16公里输水主（次）管道安装结束，并投入使用；总投资9810万元的日提水1.68万方折溪河提水供水工程基本完成建设，已试运行；日处理3000方临时水净化处理工程已全面启动，预计10月正常投入使用；日供水7000方净化水处理厂正在建设，预计2024年12月完成建设。通讯建设配合电信、移动、联通等单位对园区的通讯线路进行迁改和安装，形成了多功能、全方位、全覆盖、快捷方便的通信体系。供气项目建设投资1.2亿元建设日供气6万立方米的供气站项目已完成工程量的70%，预计10月份试运行。场地平整用活土地政策，用地做超前储备和滚动申报模式推进，采取盘活存量、向山要地、“削峰填谷”等方式破解用地瓶颈。共申报项目用地5600余亩，平整场地5500余亩，削掉30余座山，填平20余处凹地。环保设施建设总投资8400万元的日处理0.7万吨的污水处理厂工程正在建设，预计今年12月投入使用；日处理1000方临时污水处理站项目已全面启动，预计9月中旬正常投入使用；大方县日处理90吨垃圾处理场完成建设，离园区范围3公里，解决园区垃圾填埋；企业自建污水处理项目完成建设1家。标准化厂房建设园区规划建设标准化厂房80万平方米，占地面积850亩，预计总投资25亿元。现已建成33.6万平方米（主体工程完工），现已具备入住条件的建成27.9万平方米，完成投资8.8亿元。引进23家中小型企业入驻，建成投产或试生产项目7家，截至目前，已使用的厂房面积为18.5万平米。

问题和不足

园区的建设取得阶段性成绩的同时，诸多的因素还在制约园区经济的快速健康发展。主要表现在：

后续资金不足。园区设施建设资金投缺口较大。一是园区水、气资源严重不能满足入驻企业和建筑队伍所需，需要投入资金来继续完善加强；二是施工队伍无法按期拿到工资，引发工人集体上访、消极怠工，甚至是没有人愿意做工等一系列问题。政府由于财力不足，投资园区建设的资金与园区发展实际需求差距大，基础设施建设明显滞后，导致园区发展相当缓慢。

用地矛盾突出。受土地使用政策和实际环境的影响，园区征地、用地困难。一是严格的土地管理政策，使土地的报批手续复杂，批复的土地指标不能满足园区的发展需求；二是大方县的山地地形增加土地使用的成本，如何在“向山要地”的过程中寻求最优的方案也是一个问题。

区位劣势明显。大方自然条件有缺陷，缺乏平原，加之山地贫瘠、人们思想保守、对外开放程度低、经济基础薄弱、国家政策支持不够、人们竞争意识差。这些原因导致经济基础没有东部地区好，地理环境、交通条件也没有东部地区优越，在这里投资成本会变得相对较高，投资商都不愿意过来投资，园区的招商引

资困难。

产业结构单一。园区的规划基本上都是围绕食品、药品产业进行发展，没有真正形成依靠资源，错位发展的格局，绝大多数园区还停留在原料的初级加工上，产品附加值不高，没有形成园区产业链的延伸和循环经济发展格局。

管理体制方面。从规划、建设、国土、财政等部门抽调工作人员做分管业务领导，但却只有个别在园区办公，且全权负责园区内项目相关手续的报批工作，对抽调人员管理不到位。工业园区没有相关部门的派驻机构，也没有相应的授权，相关手续要往返各部门“批”。编制人员达不到数量，缺少专业园区管理人才。由于园区管理体制不顺，协调功能弱，导致服务企业的效率低下。

发展建议

挖掘、整合各种资源投入园区建设。一是创优投资环境，出台对招商引资中介人员的激励政策，加大招商引资工作的经费投入，调动招商引资工作的积极性和主动性，在全县形成大招商、招大商的浓厚氛围；二是创新投资政策，结合大方县实际，出台工业园区的产业投资优惠政策，明确土地、水、电价格，体现相对优势，一定程度让利于投资商来吸引更多的投资商；三是完善投资方式，投资者可以以各种方式进行投资，而不是单一的资金投入。

进一步做好工业园区的规划建设。一是要以推进工业化为重点，调整开工业园区产业结构。大方县经济发展尚处于工业化中的初始阶段，推进工业化是大方县目前的首要任务，一方面要做好、做大、做强传统产业，集中力量扶持发展支柱产业和优势企业，另一方面要大力发展高新技术产业，特别是选用现代化信息技术装备企业，用信息化带动工业化；二是工业园区要因地制宜，把大方县的特色产业辣椒，天麻、豆制品等特色产业发展好，打造自己的拳头产品，发挥自己在市场经济中的竞争优势。

进一步加大招商引资力度。一是要充分意识到招商引资对于园区发展的重要性，投资促进局要进一步加大招商引资工作力度，切实把招商引资工作作为园区工作的重点来抓。同时，要立足大方县资源的基础优势，鼓励园区“蓝雁”这样大企业与国际大公司、大集团联姻嫁接，把更多的企业带进来，同时也把园区的企业带出去；二是借鉴全国各地的招商引资先进经验，集合大方县实际，实行体制创新，通过体制创新带动招商引资。如：培养专业的招商引资团队，树立职业精神，由政府推动转入公司化运作。

进一步加强园区管理。良好建设秩序是园区发展的关键，一是加强园区土地管理，政府要出台相关文件规定，对不按协议投资投产的用地依法予以整改、收回，拒绝不规范的土地使用模式。二是严格园区企业入园标准，不能只注重数量而忽略质量。入园企业必须数质并举，引进项目要结合本地药品、食品等本地资源，突出特色、优势和重点。三是加强园区审计监督。责成审计部门按期审计园区资金使用情况，确保有限的资金用在刀刃上，保证园区的健康有序发展。四是明确政府职能部门工作任务。各部门要认真履行职责拒绝“踢足球”。如国土部门应争取到位的用地指标，规划部门应完成的园区规划面积和项目，交通、水务、市政等部门投入园区的争资立项任务等等，都应在相关部门的年初目标任务中加以明确，负责落实到位并纳入到年终的考核。

进一步解放思想，实现园区跨越式发展。思想解放的程度一定程度决定园区建设的规模和速度，园区建设要敢于突破陈规，开拓创新，才能加快园区发展。一是大胆让利企业。让利于企业不等于园区不“赚”，而是少赚。园区处于发展的初期，让利于企业能吸引更多的企业的入驻。二是大胆举债建设。完善的基础设施，良好的投资环境是投资的前提，大胆举债建设园区，可以让园区的基础设施更加完善，投资环境更加良好。三是敢于创新机制。要实现园区快速发展，不打破障碍、创新机制显然不行。如在企业审批方面要在一个办证服务大厅一次性办结，不用再跑到各局跑。企业基本要件齐全的要尽可能快的办结。四是拆迁用地方式创新。改变传统征地过程中的单纯的“陪”为“谈”，只要做好了群众工作，安置好拆迁户，就可以早用地多用地。可在城区较好位置统建居民小区，完善服务功能，最大限度满足拆迁户的合法利益。

**第四篇：加强战略管理体系建设 稳步推进改革发展**

加强战略管理体系建设 稳步推进改革发展

张松屹2024年07月08日

2024年7月，农业银行成功上市，成为一家国有控股的大型上市银行，公司治理结构进一步完善，资金实力和市场竞争力明显增强。在新的历史条件下，选择什么样的具体发展战略，在各个细分市场上如何定位、如何提高竞争能力是当前农业银行亟需解决的一个重要问题。

从波特竞争模型分析，应立足传统业务，加快金融创新，做强“三农”业务，稳步推进国际化。

按照波特的竞争理论，笔者从农行现有竞争对手之间的竞争力（国内金融市场和同业）；新进入者的威胁力(或者进入障碍)；替代品的威胁力；买方的议价能力；供方的议价能力等五大方面分析农行的竞争力。现有同业竞争者分析。作为一家上市商业银行，农业银行的具体发展战略必然需要遵循市场规则。根据中国企业联合会和中国企业家协会评选的“中国企业500强”名单来看，入选的商业银行中，农行的主要竞争对手仍然是其他几家大型国有控股商业银行。

潜在同业竞争对手分析。金融业有着较高的准入门槛，由于供给方（金融机构）高度集中，大型商业银行的品牌具有很强的排他性，短期内很难出现新的潜在竞争对手。

客户议价能力分析。尽管我国近几年资本市场发展十分迅速，但资本市场直接融资比例仍然较低，除少数大型上市企业外，银行贷款仍然是企业和个人获得资金的最主要渠道，贷款客户的整体议价能力不高。在存款方面，由于我国利率尚未市场化，尤其是存款客户与大型银行基本没有什么议价能力。

产品、市场和客户结构分析。由于我国金融市场现阶段竞争的不充分性决定了各家大型国有控股商业银行区域结构和业务结构的趋同。这种趋同性不只表现在产品上，也表现在区域市场和行业市场上。早在专业银行时代，各家专业银行就已经在全国范围内布设机构，随着各专业市场壁垒的打破，加之竞争的不充分性，各家大型商业银行均按照经济决定金融的理论在金融资源富集区抢滩设点，每家银行都在各个细分市场获得了一定的市场分额。从区域特点上来看，各家银行都把以长三角、珠三角为代表的东部经济发达地区作为战略重点；从客户结构来看，各家银行都依据“二八原则”将大型企业和优质个人客户作为重点营销对象。

“三农”市场分析。农业银行与其他大型股份制商业银行相比，在农村地区拥有网络优势，与农村合作金融、邮储银行等其他农村金融机构相比具有资金、价格和规模优势；从客户需求角度来看，无论是农村地区的龙头企业，还是中小企业以及农户，都有着强烈的金融需求；从成本控制的角度来看，随着国家不断推出新的惠农政策，农村地区的基础设施条件正在迅速改善，这将大大降低农村金融服务的成本。通过以上“五力模型”的分析，笔者认为当前和今后一段时期，农业银行不宜进行大规模的扩张或收缩，而应采取跟随型发展策略，更多地立足现有的产品和区域市场，通过创新与改进金融产品、服务，不断加强营销，提高市场份额，同时，在各细分市场要紧盯同业先进水平，持续强化“三农”金融服务，稳步推进国际化进程。

立足传统业务，积极参与金融创新。改革开放以来，我国的金融业正经历着一个管制逐步放松的过程，商业银行的业务领域不断拓宽，金融创新纷纷涌现，但是总的来看，这个过程的发展是比较缓慢的，银行新的业务增长点还不是很多。传统的存、贷款业务仍将是银行的主流业务。未来一段时期内，利差收入仍将是农行的主要利润来源。由于国内利率市场化程度尚不高，农行首先要强化自己在传统业务领域的规模、技术优势，继续通过规模扩张和采用先进的管理手段来降低成本、增加利润。在业务创新方面，农行要充分利用自身资金、技术、人力资源的优势，继续保持对金融创新产品和电子渠道建设的投入，确保服务功能的完整性，在提高客户评价的同时抓住新的利润增长点。

发挥“三农”服务的优势，做强县域蓝海市场。随着县域经济的快速发展和社会主义新农村建设的不断深入，我国农村金融市场的发展空间将越来越大。下一步，农行需要继续发挥自身的比较优势，不断完善服务“三农”工作的体制机制，加大服务“三农”的渠道建设和产品创新，加强与政府、企业和农户的合作，在追求经济效益的同时强化自身的企业社会责任，努力实现经济利益与社会效益的协调统一。

稳步推进国际化发展战略。当前农业银行的国际化水平与同业相比还有一定的差距，需要学习同业先进经验，采取走出去和引进来的双向发展战略，一方面开拓海外市场，增设海外分行、网点和代表处，积极参与国际竞争，寻找新的业务增长点，另一方面引进国外同业先进的产品和管理经验，全面提升业务的综合竞争力。

通过明确目标，健全内控体系，再造流程，完善资源配置，提高发展质量，保证战略的有效实施。

战略规划需要逐层次分解制定。尽管有研究表明，战略管理更重要的贡献不在于成文的任务描述本身，而在于制定、实施与评价的过程，但我们还是要首先解决企业愿景和任务描述的问题。

目前农业银行已经发布了新的企业使命、愿景，确立了农业银行的方向、形象、宗旨和价值取向，同时也提出了一个框架来解决发展过程中可能遇到的问题，但这些表述仍然还是抽象和高度概括的。农业银行管理层级多，覆盖城、乡两个市场，各区域市场差异巨大的现实情况决定了其战略规划必然是一个自上而下、由抽象到具体、由模糊到清晰的过程，更高管理层级的战略规划是相对抽象和概括的，以便尽快达成一致并保持相应的灵活性；更低层级的战略规划应当是相对清晰和明确的，以便更好地指导员工的日常行为。这就需要各分行、事业部和职能部门都要在总行或其直接上级确定的战略框架内，认真分析自己所处的区域市场和内、外部的竞争优势和劣势，制定符合自身特点的中、长期战略规划。而战略规划的制定过程需要全体员工的广泛参与，只有各级行的管理者和广大员工都能够充分地参与到战略规划的制定中来，才能确保战略规划的适当性和可执行性。同时，通过决策过程的参与，也可以使各级行的管理者和员工更加自觉地以支持农行发展战略为己任。

战略管理必须置于内控体系之内。作为一家大型上市银行，农行绝不能仅仅依靠高层管理人员的经验、直觉和个人魅力引领前进的方向，农行的战略管理必须置于内控体系之内，这同时要求农行建立一套完备的、内生的、与发展战略相适应的内部控制体系。只有把农行的战略管理和日常业务行为都置于有效的内部控制体系之下才能够积极稳妥地推进其改革发展，不断提升其核心竞争力；反过来说，促进发展战略实现也是内控管理的最高层次目标。

制定明确的目标。农行在实施战略规划时必须制定可供考核的分层次的阶段性目标任务，其中最重要的是要有明确的目标，这个目标应是协调一致、可度量、有挑战性和有合理时间要求的，每个目标都应该匹配相应的资源以及奖惩规定。目标的数量、质量、成本和时间的规定应该是明确的而且可以按照总体目标进行调整的。

组织结构与战略的匹配。农行自专业银行时期形成了以总、分、支行为基础的直线式职能结构。股份制改造以来，农行努力建立高效可控的“流程”银行，并积极探索事业部制改革。下一步，要加快改变管理层级过多、各分行控制范围过于宽广和目标过多等问题，参照国际先进银行的做法，突出以客户需求为中心的经营理念，构建以市场需求为导向调整业务架构，实现管理层次的扁平化，业务条线的综合化和简单化，不断调整和建立与战略目标相适应的组织结构。

按照目标进行资源配置。资源配置是战略管理中的一项中心活动，资源配置的合理有效是确保各分项目标协调一致，促进整体目标实现的关键步骤。目前农业银行在财力资源、物力资源、人力资源及技术资源等主要资源的配置方面还存在一定随意性和简单化的倾向，需要进一步加强战略目标与资源配置的协调一致。

流程再造与信息化建设。农行在历史发展过程中逐步形成了按照业务职能构造的纵向式组织结构，由此形成了各职能部门的管理者往往从本专业本部门的角度出发考虑问题，而忽略了客户体验、产品质量等问题，其结果是在一定程度上形成了部门官僚化，业务流程和服务对客户的不友好性，进而影响了农行的整体绩效。为尽快改变这一现状，农行需要以“新一代核心银行系统”的建设为契机，逐步打破业务功能壁垒，建立以业务流程、产品或产出为基础的工作系统，把综合业务系统、电子银行系统、客服系统、业务管理系统、办公自动化系统进行有效整合，以强化信息共享、改善客户体验。

培育支持企业发展战略的文化。现代管理理论认为企业文化对企业战略的实现起着至关重要的作用。农行在2024年初发布了以“面向三农、服务城乡、回报股东、成就员工”为使命的企业文化核心理念系统，开启了农行企业文化建设的新篇章。由于企业文化的形成是一个长期的过程，企业文化是被绝大多数成员共同遵守的价值观、信仰、态度、习惯、礼仪等因素的总和，因此，客观上具有相对的稳定性和变革的迟滞性。农业银行的改革发展亟需企业文化变革同步进行，这就需要农业银行的各级管理者要积极主动地推进企业文化建设，通过培育健康的企业文化，创建企业与员工之间相互信任、长期合作、和谐共赢的关系，减少实现发展战略的内部阻力。

建立科学合理的战略评价框架与机制，引入平衡计分卡工具，进行有效的战略控制和管理。

建立战略评价框架。战略控制是评估战略执行结果与目标是否一致的机制。由于农行当前所处的内外部环境正处于快速变革时期，影响企业实现长期和目标的因素很多，而未必是由于管理者或员工的工作不善造成的，因此战略评价对农行各级行和各业务条线都是十分必要的。建立一个科学、合理的战略评价的框架和机制，可以较好地解决战略制定者和战略执行者之间的冲突与矛盾。

引入战略绩效评价工具。对战略执行者的绩效考评是保证战略目标实现的基本手段，当前农业银行还缺乏对战略目标执行情况的有效考评，现行的绩效考评体系更多地是对短期财务指标的考核。这种考评体系会使各分行、各部门更多地关注一些短期行为而忽略一些影响企业长期利益的因素，例如员工的培养与开发、客户关系的开拓与维护等。为确保长期战略目标的实现，应进一步加强对各级行和各职能部门的战略执行情况的考评，员工的收入也应该与战略指标挂钩，而且越是高级别的管理人员，其收入构成中与战略指标的挂钩比例就应该越高。为了更好地寻求企业短期目标与长期目标之间、财务指标与非财务指标之间、企业内部成长与外部满足顾客需求之间的平衡状态，笔者认为农行应适时引入“平衡记分卡”这一战略控制工具。“平衡记分卡”是一种全面衡量企业战略绩效、进行战略控制的工具与方法，它以平衡为目的，寻求的是企业短期目标与长期目标之间、财务指标与非财务指标之间、企业内部成长与外部满足顾客需求之间的平衡。

**第五篇：浅论人才服务业发展**

浅论人才服务业发展

人才服务业是改革开放的产物。伴随着改革开放的不断深入和经济社会的快速发展，人才服务业走过了产生、发展和不断创新的发展历程，并取得辉煌成就。回顾过去，总结现在，展望未来，人才服务业前景美好。由此，笔者就人才服务业的未来之路作一点浅陋之谈，供交流。

一、人才服务业面临的机遇

1、发展人才服务业政策带来的机遇

近年来，人才工作、人才服务工作、就业促进工作、人力资源市场建设被提到了前所未有的高度。无论是《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，还是十七大报告提出的“要建立统一规范的人力资源市场”；无论是2024年1月1日起施行的《就业促进法》，还是2024年中共中央、国务院印发的《国家中长期人才发展规划纲要（2024－2024年）》。这些都是贯彻落实科学发展观、更好实施人才强国战略的重大举措，为加强人才工作、加快人才服务业发展、大力促进就业、完善人力资源市场体系提供了强有力的政策保障和法制保障。

2、十七届三中全会带来的机遇

在改革开放三十多年，我们党召开了十七届三中全会。全会指出，当前国际形势继续发生深刻变化，我国改革发展进入关键阶段。我们要抓住和用好重要战略机遇期，实现全面建设小康社会的宏伟目标，加快推进社会主义现代化，更加自觉地把继续解放思想落实到坚持改革开放、推动科学发展、促进社会和谐上来，毫不动摇地推进农村改革发展。诚然，人才服务工作也应该在准确把握国际国内形势和深刻认识时代特征的基础上，紧扣大局，服务大局，找准人才服务工作的切入点和着力点，确保为经济建设、为用人单位、为各类人才服好务。

3、农村改革发展带来的机遇

十七届三中全会审议通过了《关于推进农村改革发展若干重大问题的决定》。《决定》指出，农业、农村、农民问题关系党和国家事业发展全局。《决定》强调，把建设社会主义新农村作为战略任务，把走中国特色农业现代化道路作为基本方向，把加快形成城乡经济社会发展一体化新格局作为根本要求，充分调动广大农民的积 1

极性、主动性、创造性，推动农村经济社会又好又快发展。《决定》还明确提出了到2024年农村改革发展的基本目标任务。农村改革发展的伟大实践，社会主义新农村建设的战略任务，农村改革发展的目标任务，中国特色农业现代化的道路，城乡经济社会发展一体化的新格局，这些目标的实现，除了政策、资金、项目等的扶持外，更重要的是强有力的人才保障和科技实力支撑。人才服务工作必须充分认识农业、农村、农民问题的重要性，把工作的重心调整到坚持农业基础地位，坚持市场经济改革方向，坚持农业现代化道路，在自身领域为不断解放和发展农村社会生产力，推动农村经济社会全面发展作出应有的贡献。

4、大部制改革带来的机遇

大部制机构改革使人才服务业的发展面临了难得的体制性机遇，它为人才服务业的发展创造了良好的体制环境。组建新的人力资源和社会保障部，一方面加大了传统人事、劳动部门的机构整合力度，另一方面实现了政府人力资源管理职能的有机统一。体制决定机制,机制决定思路,思路决定出路。大部制改革为人才服务业的良性发展消除了体制性障碍、革除了机制性弊端、开拓了广阔思路、开辟了无限出路。

二、人才服务业面临的挑战

1、全球性金融危机带来的挑战

美国金融危机爆发以后，带来了全球范围的企业裁员倒闭，一大批企业破产、裁员、减薪。据国际劳工组织预测，金融危机在2024年底之前将导致2024万人失业，并且数量还可能会进一步上升。金融危机的影响不仅限于华尔街和金融业，还给实体经济带来了冲击，从而导致房地产业、建筑业、汽车制造业、IT业以及服务业等行业的从业人员大量失业。金融危机对中国的影响也不例外，很多在国外的中资企业不得不减少产能、关闭工厂、裁减员工，在中国的外资企业也面临寒冬，国内其他实体行业也受到不同程度的影响。我国沿海地区不少公司近期都宣布大幅裁员。从前人才需求较大的房产、外贸和制造等行业的招聘职位大幅缩减。广东人才市场进场招聘的企业同比缩减近半。上海职场已明显出现僧多粥少的局面。企业校园招聘计划锐减，不少企业还取消了今年的校园招聘。2024年全国应届毕业生约有600万，再创新高。就业压力急剧增大，就业形势日趋严峻，人才需求大幅下降，将直接冲击人才服务业的发展。

2、保持国内经济快速增长带来的挑战

为应对日趋严峻的经济金融危机，抵御国际经济环境带来的不利影响，保持国内经济平稳较快增长，我国采取了灵活审慎的宏观经济政策，及时出台了一系列促进经济增长的政策措施。这些政策措施坚持既有利于促进经济增长，又有利于推动结构调整；既有利于拉动当前经济增长，又有利于增强经济发展后劲；既有效扩大投资，又积极拉动消费。并提出了出手要快，出拳要重，措施要准，工作要实的具体要求。中央“保增长”措施中，以“三农”问题、低收入问题、就业社保问题、地震灾区重建问题、产业结构调整问题、技术进步问题等为重点。这些新形势、新情况和新任务，给人才服务工作带来了新的课题和新的挑战。

3、行业竞争带来的挑战

我国人才服务业从诞生开始，发展时间只有20来年。随着经济社会的迅速发展，人才服务业在面临众多机遇的同时，也面临着诸多挑战。一是人才竞争国际化的挑战。随着经济全球化的加剧和我国服务业的不断开放，以人才争夺为核心的新一轮国际竞争更加激烈。二是人才配置市场化的挑战。世界一体化使国家之间、地域之间的界限减弱，人才可以在不同地域、不同所有制间自由流动，并且呈现加剧趋势。三是外国人才服务机构竞争的挑战。入世之后，外资人才服务机构纷纷进入，使国内人才服务业由封闭转向开放、由垄断转向竞争，掀起了人才服务行业竞争的热潮。四是行业民营人才服务机竞争的挑战。行业人才服务机构的不断设立和民营人才服务机构的迅速崛起，也加剧了人才服务行业的竞争。

4、自身发展创新带来的挑战

一是行业管理法制化的挑战。入世后，人才服务业遇到的一个重要障碍就是缺乏比较完善的法规体系，缺乏用经济和法律手段管理市场的经验，在行业准入、行业调控和行业监管等方面都有一个适应和完善的过程。二是行业服务标准化的挑战。外资人才服务机构除具有较强的资金实力、较高的服务手段、较好的技术水平、较活的运行机制外，更重要的是他们懂得国际通行规则和标准，能够迅速开拓国际国内市场。三是行业发展产业化的挑战。我国人才服务业大致由两大块组成，一块是政府人才服务机构，一块是市场化人才服务机构，并且前者占绝对主导地位。就政府人才服务机构而言，因其固有的纵多障碍和缺陷，难以向规模化、产业化、集约化方向做大做强。如何协调好公共服务与市场竞争，如何进行科学治理和现代化管理，如何培育核心竞争力，如何做大规模、做强品牌，都需要我们认真思索。

三、人才服务业发展的趋势

1、紧扣需求

人才服务业的发展必须始终坚持以经济社会发展的需求为导向。当前应着重研究应对经济危机、保持国内经济增长、推进农村改革发展、全面促进就业、实施人才强国、调整经济结构、转变经济增长方式等重点领域对人才的需求以及对人才服务业的要求。把解决好人民群众在人事人才领域中最关心、最直接、最现实的利益问题作为我们工作的切入点，将十七届三中全会提出的总体要求贯彻落实在人才服务工作的具体领域，充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用。

2、完善体系

人才服务体系大致包括市场化的人才资源配置体系，社会化的公共服务体系，规范化的政策法规体系。以公益型人才市场作为主导型市场，将市场经营性项目从政府人事部门及所属才服务机构逐步剥离。提高我国人事人才立法的层次，出台专门的、配套的政策法规，使其与部门规章、规范性文件形成体系。为人才服务业的发展提供了强有力的政策保障和法制保障。

3、服务升级

今后人才服务业的发展应当重点解决好服务升级问题，努力在进一步做大服务规模，进一步扩大服务领域，进一步优化服务产品，进一步提升服务能力上下功夫。一是依托重点产业、重大项目、重点实验室和优势企事业单位，创新高层次人才考核与选拔机制，加快吸引和培养高层次创新创业人才。二是结合当前的经济大局和经济政策，吸引适应北部湾经济发展需求的人才。三是强化网络招聘。网络已经成为招聘求职的主渠道之一。

四、新形势下更好地发展人才服务业

1、正确处理政府与市场的关系。政府人事部门及所属人才服务机构应以承担公共行政服务与社会公益服务为主要内容，应当成为人才资源市场化配置的主要渠道和主要力量，不断推进体制机制创新，大力促进人才合理流动和优化配置，通过公益型人才市场作为主导型市场，不断加强业务建设和规范服务，建立起方便、快捷、优质的服务体系，满足用人单位和求职人才的双向需求。立足市场监管和公共服务，本着为经济建设服务、为用人单位服务、为各类专业技术人才和管理人才服务的宗

旨面向社会、服务市民。将市场经营性项目从政府人事部门及所属才服务机构逐步剥离是一个趋势。只有建立在政府与市场清晰关系的基础上，才能正确定位与实施政府行为。

2、不断深化干部人事制度改革，着力造就高素质干部队伍和人才队伍。按照胡锦涛在党的十七大作的报告要求，坚持党管干部原则，坚持民主、公开、竞争、择优，形成干部选拔任用科学机制。规范干部任用提名制度，完善体现科学发展观和正确政绩观要求的干部考核评价体系，完善公开选拔、竞争上岗、差额选举办法。坚持正确用人导向，按照德才兼备、注重实绩、群众公认原则选拔干部，提高选人用人公信度。

3、根据不同的人才层次发展相应的人才服务：

（1）创新高层次人才考核与选拔机制。建立科学的绩效考评机制，为使他们的个人贡献与报酬之间能够达成有效的相关性，人力资源部门必须摒弃传统的、严格的等级秩序和细致的分工体系下的精确 定位，建立公正、客观的绩效考核体系，按照现代数学的模糊概念，采用成果中心制——对高层次人才的劳动只考核成果，不规定具体时间，员工只需在所要求的期 限内按质按量完成任务即可获得薪酬；创新高层次人才选拔机制，要按照发展的标准，克服论资排辈、求个责备、迁就照顾、片面平衡等条条框框的制约，关注其政治头脑、个人品行、科研能力、创新思维、团队协作等综合素质，建立优胜劣汰的选人用人机制，在一定的范围和岗位，引入竞争上岗制度、任前公示制度和引咎辞职制度，扩大群众对选人用人的知情权、参与权、选择权和监督权，推进 高层次人才工作的规范化、制度化和法制化进程。

（2）建北部湾人才“试验区”。按照自治区党委书记、人大常委会主任郭声琨，自治区主席马飚在全区人才工作会议上的重要讲话。借鉴发达国家和先进地区的经验，将北部湾经济区建成广西人才人事制度改革的“试验区”、“先行区”。在试验区内，急需的紧缺高端人才可“来去自由”，不但办理引进手续“特事特办”，实现“无障碍进出”，在经济区内各市间也可实现“无障碍流动”。此外，北部湾经济区各市重点事业单位，可根据工作需要，提出特设岗位申请，开展专才特聘试点，面向社会公开招聘急需紧缺的高层次人才。专才特聘按照合同制管理，实行协议工资制或年薪制，也可探索试行项目工资分配办法。

（3）通过政府人才服务机构的扶持导向，培养适合农业经济发展的农村实用人才。将农村实用人才培训列入财政预算，把懂经营、会管理、热心村级事务的乡土

人才纳入村级后备干部队伍进行重点培养。特别优秀的及时推上村“两委”工作岗位，同时为他们报考公务员提供优惠条件。通过 “新农村实用人才培训工程”和“贵港市首席技师”、“全市种养大王和种养能手”等评比活动的推出，培养农业技术人才。实现培养一批能人，推广一项技术，致富一方百姓。为农业农村经济持续健康发展提供了强有力的支撑。

（4）大学毕业生就业导向与中小企业需求相结合。随着高校由精英教育向大众化教育的转变，大学毕业生的供给量逐年在增加，加之世界金融危机带来的全球经济衰退的影响，当前就业形势非常严峻。然而大学生毕业后，往往把就业的眼光投向大型企业，不愿走入中小企业。现实的情况是大企业在高校大规模招入主要是希望获得高素质人才替代企业现有的低素质作业人员，真正能够提供管理、技术岗位的机会不多。而单个中小企业大多希望人尽其材，好钢用到刀刃上，主要提供管理、技术岗位的就业机会，同时，中小企业的整体需求量大已经成为推进我国市场经济发展的主力军。为顺应这一形势的变化，可以通过大学生职业生涯规划等的教育引导，将大学生就业与择业导向到去中小企业中实现自身价值。同时，通过政府部门的引导，加大对中小企业高层管理人员的培训，使其理解到随着企业的发展壮大所应承担的培养各类人才的社会责任。这些措施可以缩小大学生与中小企业在就业观和择业观选择方面的差异，有利于大学生与中小企业人才需求相结合，实现各方的多赢。

4、加强人才服务机构的网站建设。网络求职具有信息量大且更新快，功能强大、效率高，不受地域限制的特点，受到了广大求职者和用人单位的青睐，网络已经成为招聘求职的主渠道之一。据预测，未来几年，我国网络招聘将保持40%的年增长率。目前，以中华英才网、51Job、智联招聘等为代表的网络招聘企业占据了近四成的市场份额，而政府人才服务机构在这方面发展很不平衡，还有较大差距，叫得响的人才网站比较少。因而政府人才服务机构网站建设尤为重要。

倪剑辉

2024年4月9日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找